

調査データで見る「入社に向けた内定者フォロー」 - 2024年卒調査 -

2024年8月発行

内定者フォローの目的は、10月の正式内定（内定式）を境に「内定辞退の防止」から「社会人としてスムーズなスタートを切るための準備」へと移っていく。本レポートでは、入社に向けた施策について取り上げる。今春入社者（24年卒）が実際にどのようなフォローを受け、どう感じていたのか等の調査結果を通して、その実態や影響について検証する。また、企業側の課題や悩みについても紹介する。

目次

- [1] 入社前の心境
- [2] 内定期間中の不安
- [3] 入社意欲が高まったフォロー内容
- [4] 内定後のフォローやアプローチの頻度
- [5] 内定後に出された課題や研修
- [6] 内定者フォローで企業が意識することと学生の実感
- [7] 企業のスタンスと悩み

調査概要

《学生調査》

「キャリアタス就活 2024 学生モニター調査」

	2023年10月調査	2024年2月調査
調査時期	2023年10月3日～11日	2024年2月16日～3月4日
回答数	1,174人	949人

《企業調査》

「新卒採用に関する企業調査」

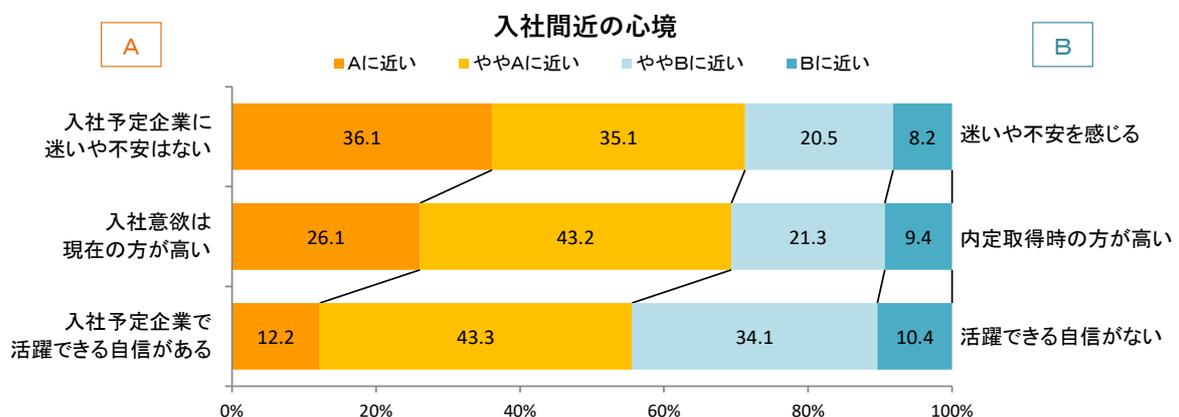
	2023年10月調査	2024年2月調査
調査時期	2023年9月27日～10月5日	2024年1月31日～2月13日
回答数	1,238社	1,128社

調査方法：インターネット調査法

調査機関：株式会社キャリアタス／キャリアタスリサーチ

[1] 入社前の心境

最初に、入社を間近に控えた心境について確認したい。入社予定企業への迷いや不安については、約7割が「ない」と回答したが（計71.2%）、残りの3割は入社直前にもかかわらず、迷いや不安を感じていた。入社意欲については3割（計30.7%）が、内定取得時の方が高かったと回答。また、4割以上（計44.5%）が「入社後に活躍できる自信がない」と回答しており、企業には、内定者が安心して入社を迎えられるような工夫や施策が求められていることがわかる。

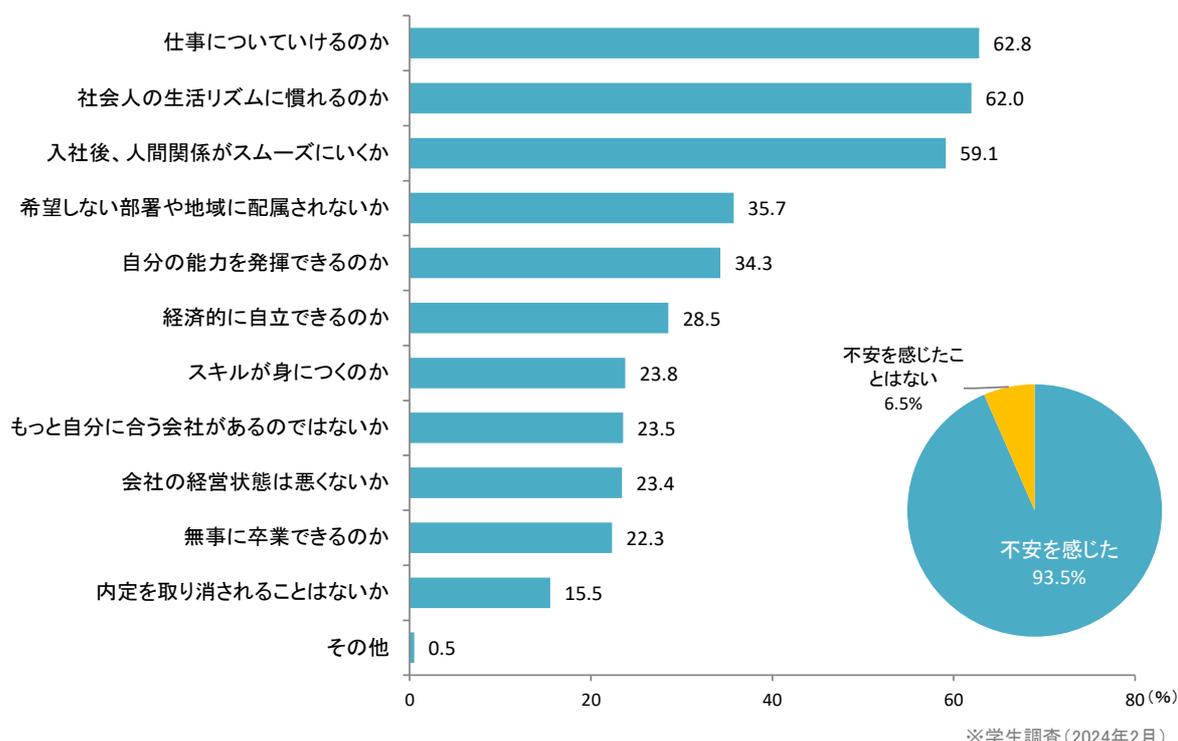


〔2〕内定期間中の不安

内定期間中の不安について尋ねると、9割以上が「不安を感じた」と回答した（93.5%）。

具体的には、「仕事についていけるのか」と「社会人の生活リズムに慣れるのか」が6割超と多く（62.8%、62.0%）、「入社後、人間関係がスムーズにいくか」も6割近くが選択した（59.1%）。学生から社会人になるという立場の変化を前に、様々な不安を感じていた様子がうかがえる。

内定後から入社までに感じた不安



■内定期間中の不安（学生調査より）

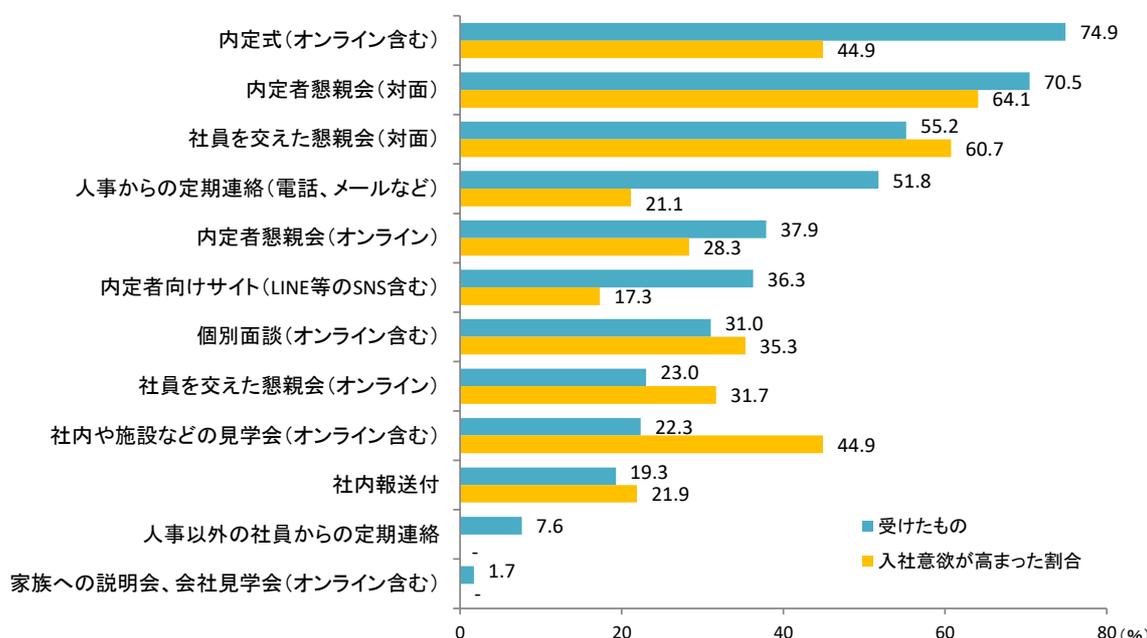
- 周りの内定者が皆優秀そうに見えるので、この中でやっていけるのか不安。 <文系女子>
- 大学で学んだこととあまり関係のない分野なので、入社後の学びで追いつけるかどうか。 <理系男子>
- 社会人になると少しのミスで多くの人に迷惑をかけることになるため、仕事についていけるか不安。 <文系女子>
- 自分の時間を作りにくくなり、ストレスで参ってしまうのではと懸念している。 <文系男子>
- ひとり暮らしをすることもあり、経済的に余裕のある暮らしができるのかが心配。 <理系女子>
- 今まで大学生という自由な時間が多い身分だったので、社会人のリズムをすぐに築けるか心配。 <文系女子>
- 週5日、毎日無理なく定時に起きられるのか・・・ <文系男子>
- 仕事内容に関してはある程度承知の上で内定承諾をしているが、入社後の人間関係については自分で選べないから不安に感じている。 <理系男子>
- 働く地域がどこになるか1番心配している。 <理系女子>
- 入社前の面談で配属を検討している部署を教えられた際、希望と真逆の部署を伝えられたため、入社後に意欲を持って仕事に取り組めるか不安に感じている。 <理系男子>
- ネット上での評判が悪いので不安を感じています。 <文系男子>
- 第一志望の業界・企業ではなく、未だになぜ受かったのかが謎であるため、もっと自分に合っている企業があるのではないかと今の今まで思ってしまう。 <文系女子>

[3] 入社意欲が高まったフォロー内容

入社企業から内定期間中に受けたフォローの内容を尋ねた。最も多いのは「内定式」で74.9%。「内定者懇親会(対面)」も7割を超える(70.5%)。ここに「社員を交えた懇親会(対面)」(55.2%)、「人事からの定期連絡」(51.8%)が5割台で続く。

実際に受けたフォローのうち入社意欲が高まったものを選んでもらい、入社意欲向上への寄与度合いを算出した。「内定者懇親会(対面)」と「社員を交えた懇親会(対面)」の2つは、参加した学生のうちの6割以上が、入社意欲が高まったと回答(64.1%、60.7%)。ともにオンラインでの実施(3割前後)に比べて高く、対面の方が入社意欲の醸成に効果的と言える。また、「社内や施設などの見学会」はオンラインを含めても経験者は2割程度にとどまるが(22.3%)、入社意欲が高まった割合は高い(44.9%)。

入社予定企業から受けたフォロー



*「入社意欲が高まったもの」は実際に受けた人を分母とし、入社意欲が高まったと回答した人の割合を算出
「人事以外の社員からの定期連絡」「家族への説明会、会社見学会」は経験者が少ないため除外

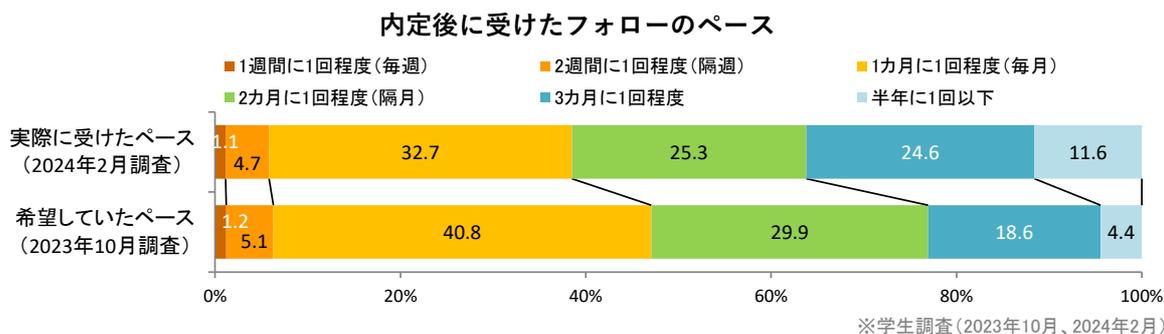
※学生調査(2024年2月)

■ 入社意欲が高まったエピソード、シチュエーション (学生調査より)

- 対面での内定式で本社内を見学し、ここで働くのだという実感が湧き、より意欲が高まった。 <文系男子>
- 内定式で、人事部長からの「あなた達が今後の会社を作っていく」という話を聞いたとき、頑張っていこうと思った。 <理系女子>
- 懇親会で現場社員の意見を生で聞いたため、実際に働くことへの意欲が高まった。 <理系男子>
- 実際に自分が働くオフィスを訪れたときには、ドキドキして嬉しくなった。 <文系女子>
- 社内を見学できたことで、実際に働くイメージが湧き、入社意欲が高まった。 <文系男子>
- 内定者懇親会での質問に対する回答が、内定者向けサイトに速やかに反映されていた。また、同サイトでのチャット機能も疑問の解消に役立った。 <文系女子>
- 同じ職種の先輩社員と話す機会があり、残業や部署の雰囲気などについて聞くことができ、入社への不安が少なくなり、入社意欲が高まった。 <文系男子>
- 社内報に、なかなか難しそうな技術に挑戦していることが紹介されており、わくわくした。 <理系男子>
- 人事の方に仕事に対する不安について相談し、的確なアドバイスや回答を貰えた時。 <文系女子>

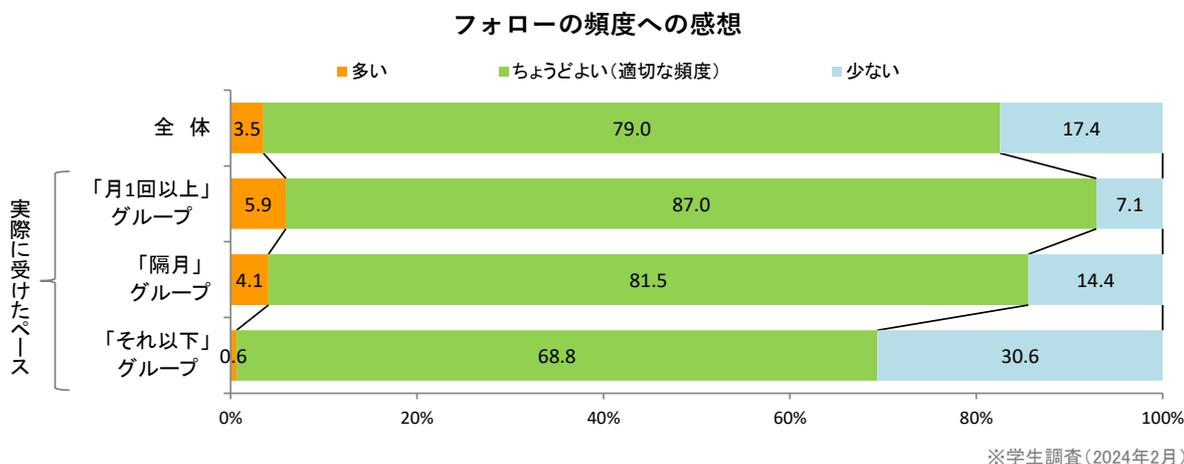
【4】内定後のフォローやアプローチの頻度

入社企業から、内定後にどのくらいのペースでフォローを受けたかを尋ねると、最も多かったのは「1カ月に1回程度（毎月）」で3割強を占める（32.7%）。次いで「2カ月に1回程度（隔月）」（25.3%）、「3カ月に1回程度」（24.6%）の順。正式内定直後の昨年10月に、「企業に希望するフォローのペース」を尋ねた際に、月1回以上のフォローを求める学生が半数近くみられたが（計47.1%）、実際は4割に満たず（計38.5%）、フォローの頻度は希望していたものよりもやや少なかったようだ。



自身が受けたフォローの頻度について、どのように感じたかを尋ねた。大半が「ちょうどよい（適切な頻度）」と回答（79.0%）。「多い」3.5%、「少ない」17.4%という結果だった。

フォローを受けた頻度ごとにグループ分けをして比較すると、フォローの頻度が「月1回以上」のグループは「ちょうどよい」が9割近くを占めている（87.0%）。頻度が少なくなるにつれ「ちょうどよい」の割合は下がり、代わりに「少ない」の割合が増える。「隔月」の学生で1割強（14.4%）、それより頻度が下がると3割（30.6%）が「少ない」と感じていた。



■フォローの頻度に関するコメント（学生調査より）

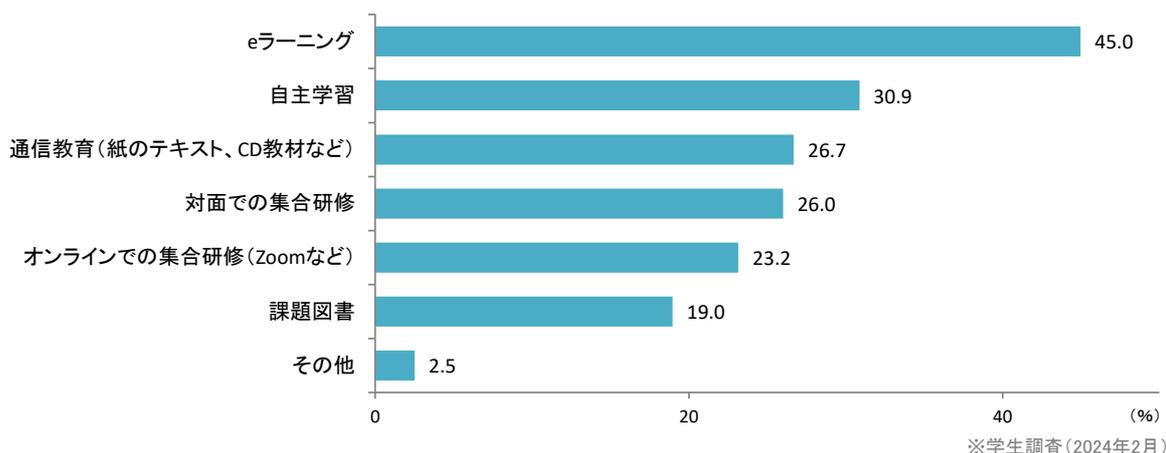
* <文理/フォローの頻度>

- イベントの開催頻度が丁度よく、メールでの定期的な情報提供もとてもありがたく感じている。不安解消に大きく役立った。 <文系/毎月>
- 隔週で連絡をもらえ、入社手続きの進捗状況も把握できたので、助かった。 <理系/隔週>
- 対面が多かったので、地方在住だとその都度予定を合わせなくてはならず、学業との調整が大変でした。 <理系/毎月>
- もう少し、内定者同士を繋げるような機会を作ってくれれば嬉しいと思う。 <文系/隔月>
- あまりにフォローや連絡がなさすぎて、実感がまったく湧いてこない。 <文系/半年に1回程度>

〔5〕 内定後に出された課題や研修

この章では、内定期間中の課題や研修について確認する。内定後に課題や研修があったという学生は約7割（68.0%）。その形態を複数回答で尋ねると、最も多いのは「eラーニング」で45.0%。次いで、資格取得等に向けた「自主学習」（30.9%）、「通信教育（紙のテキスト、CD教材など）」（26.7%）の順。集合研修については、「対面」26.0%に対し、「オンライン（zoomなど）」は23.2%で、対面の経験率の方がやや高かった。

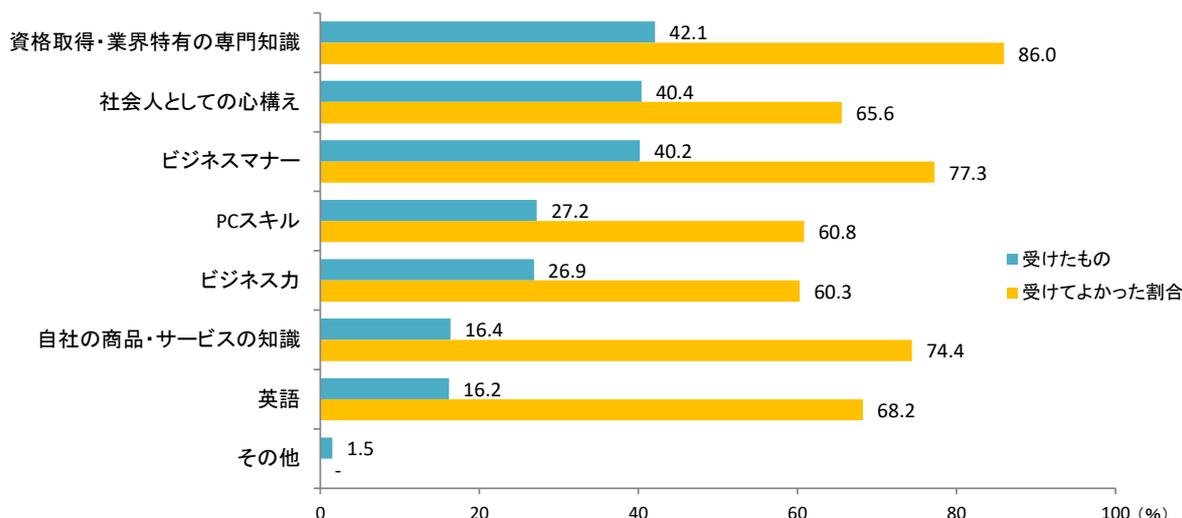
内定後に出された課題や研修の形態



課題・研修の学習内容（分野）として最も多いのは「資格取得・業界特有の専門知識」（42.1%）。僅差で「社会人としての心構え」（40.4%）、「ビジネスマナー」（40.2%）と続く。

実際に受けたもののうち「よかったと思うもの」も回答してもらった。最も多いのは「資格取得・業界特有の専門知識」で、受けた人の8割以上がよかったと答えた（86.0%）。「自社の商品・サービスの知識」も7割強が選択しており（74.4%）、入社前の早いうちから知識を得られたことを前向きに捉える学生が多かった。

課題や研修の学習内容



*「受けてよかったもの」は実際に受けた人を分母とし、受けてよかったと回答した人の割合を算出

※学生調査(2024年2月)

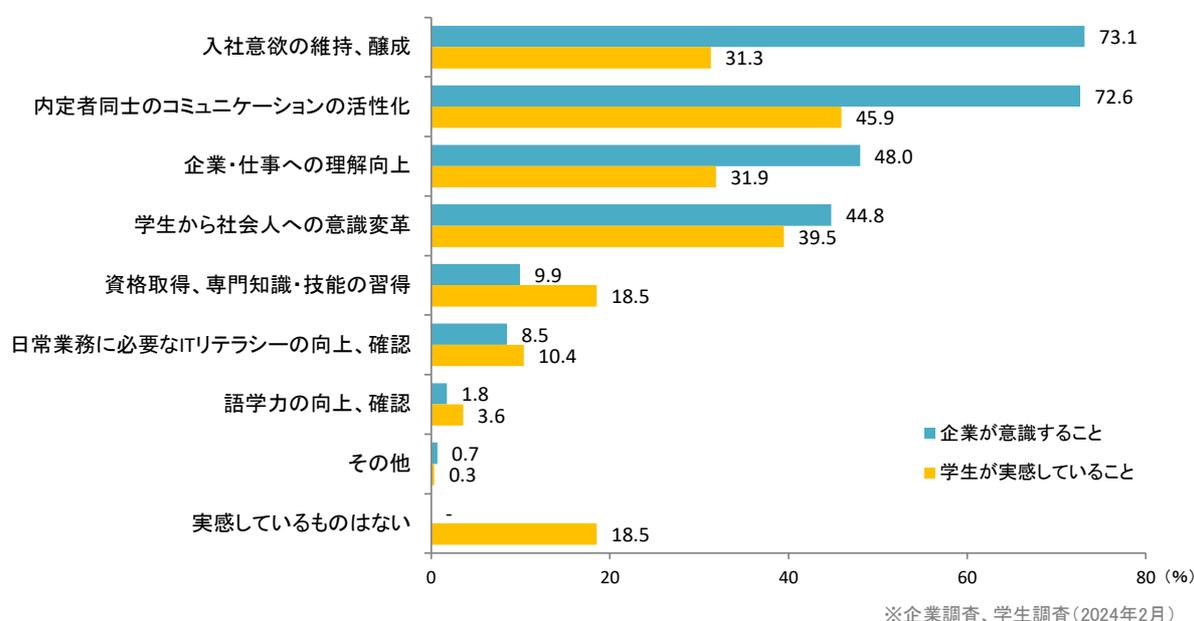
- 資格取得・業界特有の専門知識＝簿記、宅建、情報処理技術者、FP、販売士検定など
- ビジネスマナー＝身だしなみ、敬語、電話、来客対応など
- ビジネスカ＝営業力、ロジカルシンキング、プレゼンテーションなど
- 英語＝英会話、TOEIC、ビジネス英語など

〔6〕内定者フォローで企業が意識することと学生の実感

ここでは、内定後のフォローや課題で企業が意識することと、受けた学生側が実感することを比較し、両者の違いを見てみる。まず、企業が意識することは「入社意欲の維持、醸成」「内定者同士のコミュニケーションの活性化」の2項目が多く、ともに7割を超える（73.1%、72.6%）。

一方、学生側が実感しているのは「内定者同士のコミュニケーションの活性化」（45.9%）、「学生から社会人への意識変革」（39.5%）、「企業・仕事への理解向上」（31.9%）の順。企業側が意識的に対面でのフォロー機会を設けたことで、内定者同士の繋がりを実感する機会が多かったのだろう。また、内定期間中の学習内容として入社後に必要となる知識を前もって得られたり、ビジネスマナーを学べたりしたことで、意識の切り替えに繋がったのだろう。先に見たように、学生から社会人へという立場の変化に対し不安を抱く学生も少なくないが、内定企業のフォローや課題を通じて不安を払拭できたという学生も見られる。

内定後のフォロー・課題で企業が意識すること／学生が実感していること

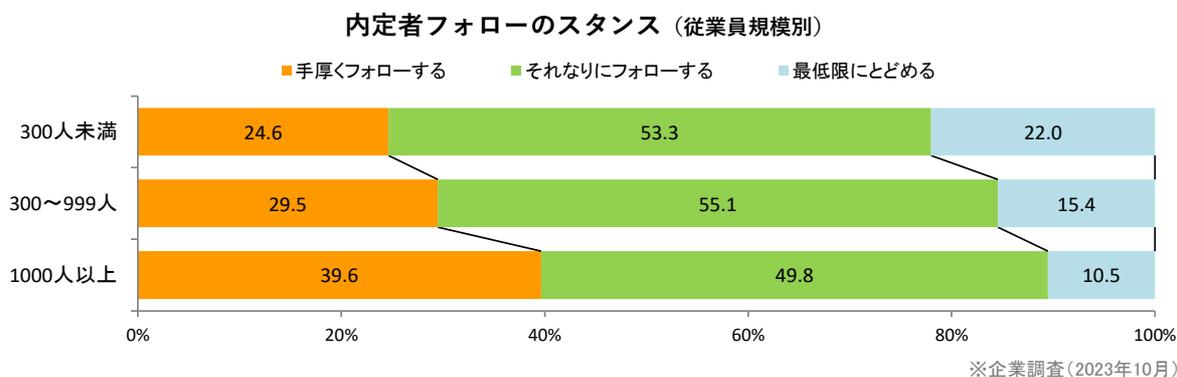


■ 学生がフォローや課題を通して実感しているもの（学生調査より）

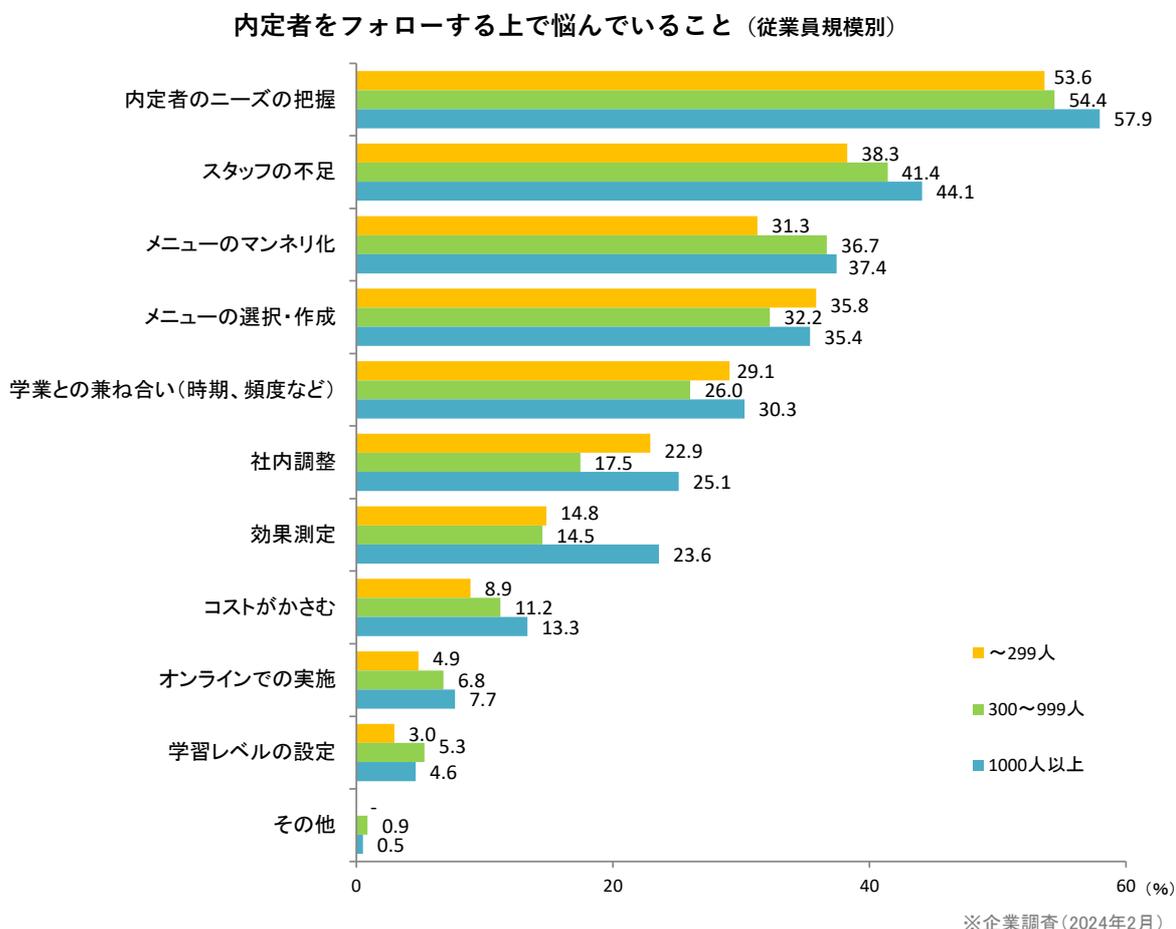
- 社会人としての心構えやビジネスマナーを知れたことで、学生からの切り替えができたと感じる。 <文系男子>
- 対面での集合研修では、ゲーム形式で楽しみながら会社の仕組みなどを理解することができた。個人で勉強するのではなく、他の内定者と協力して取り組むことで、相互理解にもつながったと感じている。 <理系男子>
- 読解力診断があった。その後、経済用語の知識を深めるために新聞を読もうというフィードバックをいただき実践している。 <文系女子>
- 実際にプログラミング言語の研修を行ったことで業務への理解を深めることができた。 <理系女子>
- 業務に必要な Excel や PowerPoint の操作を学び、仕事への意識が高まった。 <文系男子>
- オンライン英会話のレッスンを受けることができ、スピーキング能力が向上できた。 <文系女子>
- 内定式後に資格取得のための手続きや資料が届いたことで、内定者として準備をしてくださいという会社の意図が伝わった。 <理系男子>
- 社員の方に業務内容や経歴についてインタビューする機会をいただけたので、企業への理解はもちろん、社会人と話すとはこういう感じなのかと実感した。 <理系女子>

【7】企業のスタンスと悩み

企業に対し、内定期間中のフォローのスタンスを尋ね、従業員規模別に集計した。いずれの規模も最も多いのは「それなりにフォローする」で、半数前後を占める。規模が大きくなるにつれて「手厚くフォローする」企業の割合が増え、従業員1000人以上の大手企業では約4割を占める（39.6%）。大手ほど内定者の人数が多いこともあり、フォローに力を入れる企業も多いのだろう。



また、内定者をフォローする上で悩んでいることについても、同様に従業員規模別に比較した。ほとんどの項目で大手企業のポイントが高く、内定者が多い分、様々な悩みを抱えている様子が見ええる。また、いずれの規模も「内定者のニーズの把握」が最多で、「スタッフの不足」や「メニューのマナー化」などメニュー作りに悩んでいる点は共通している。



■内定者フォロー・研修で意識していること、課題に感じること（企業調査より）

- やはり社会人になる事への不安が多くみられます。そこを解消してあげられるといいと思っています。
<電子・電機/中小>
- 入社後も同期同士の連帯感を大切にしたいので、内定者同士のコミュニケーションを重視したい。
<サービス業/中堅>
- あまり本人の負担にならぬよう、過度な接触は避けつつ、内定者同士や年の近い先輩職員とのコミュニケーションを重視することで、入社後の心的な負担軽減につなげたい。
<建設・住宅・不動産/中小>
- 内定者同士の交流が進まない。
<運輸・倉庫/中堅>
- 専門人材で採用した学生の入社前インターンなども検討しているが、職場側との調整も必要かつ学生のスケジュールもあるため、要検討と感じる。
<信販・クレジット・ファイナンス/大手>
- 単なる就職先ではなく、顧客や地域に対して真摯に仕事をする意識を持ってもらうように伝えることが難しい。
<スーパーマーケット/中堅>
- LINE で双方向のコミュニケーションがとれる環境を用意し、疑問点や会社の状況などを共有できるようにしています。
<情報処理・ソフトウェア/中小>
- 人事のメンバーが少なく、十分に対応ができない。
<専門商社/大手>
- 残り少ない大学生活の邪魔にならない範囲で、どれくらい当社を意識してもらえばいいかというバランス感は課題。
<専門商社/中小>
- 入社前にどれだけ企業・仕事への理解を高められるかが課題。
<フードサービス/中堅>
- 4月から良いスタートがきれるように、これから社会人になるための準備期間として、意識の変革には特に注意して実施しています。
<運輸・倉庫/大手>

■企業への要望、意見など（学生調査より）

- 個々人でできる課題だけでなく、同期と協力してこなす課題もあった方が、実際に働き始める前に仲良くなれて良い。
<文系男子>
- 学生のうちにしかできないことをしてくださいと言いながら、多めの課題を出されるのがなかなか大変です。
<文系女子>
- 資格勉強のテキストが届くのが遅過ぎて間に合いそうにない。
<理系女子>
- 業務を行う上で必要になるスキルや資格などを、もっと積極的に教えてほしい。
<文系男子>
- 本社まで向かうのが大変だったため、オンラインのイベントがあってもよかった。
<理系男子>
- 資格試験に合格したとしてもインセンティブがなく、やる気になれない。
<文系女子>
- 内定者によって学業の負担がまったく異なるので、学業が忙しくてなかなか入社に向けての取り組みが難しい場合に、不安に感じてしまうことがあまりないようにしてほしい。
<理系男子>
- 課題や研修がなかったため、学業に専念することができた。その一方で、内定後のフォローがオンラインのみであったため、他の学生との交流がなく不安だった。
<文系男子>
- すべてオンラインで開催されるので、なかなかコミュニケーションが取りづらく、知り合いがまったく増えなかった。一度でもいいので対面で開催して欲しかった。
<理系女子>
- 卒業旅行やゼミの送別会、卒業式など、2~3月は特に特別なイベントが多いので、課題を出したり研修を行ったりする場合はできるだけ早く、また柔軟に日程調整を行って欲しい。
<文系女子>
- 動画形式のものが多かったため、形に残る学習資料が欲しい。
<文系男子>
- 毎月1回の課題が課されたが、卒業時期は忙しいのでやや煩わしい思いもあった。毎月の課題提出によって、スケジュール管理や課題の完成度も人事部にチェックされていると思うと気が重かった。
<理系女子>